

Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur Ordina N.V.

A Inleiding

- 1 In dit document wordt het bezoldigingsbeleid 2010 van Ordina N.V. (hierna "Ordina") weergegeven dat tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van Ordina N.V. van 12 mei 2010 is vastgesteld respectievelijk goedgekeurd en met ingang van 1 januari 2010 van kracht is. Lange termijn bonusregelingen waarbij de in het kader van de desbetreffende regeling te verkrijgen prestatieaandelen reeds voor 1 januari 2010 onvoorwaardelijk of voorwaardelijk zijn toegekend zullen ongewijzigd blijven en onder toepassing van het bezoldigingsbeleid 2005 ten uitvoer worden gelegd.
- 2 De bezoldiging van statutaire bestuurders van Ordina N.V. (hierna "Raad van Bestuur") wordt in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid 2010 door de Raad van Commissarissen van Ordina N.V. (hierna "Raad van Commissarissen") vastgesteld. Bestuurders kunnen niet rechtstreeks rechten ontleen aan het bezoldigingsbeleid 2010.
- 3 Materiële wijzigingen van het bezoldigingsbeleid 2010 worden, voorzien van een deugdelijke motivering, ter vaststelling aan de algemene vergadering voorgelegd.
- 4 De Raad van Commissarissen heeft er, gezien de beperkte omvang van de Raad, voor gekozen om de taken van de remuneratiecommissie uit te voeren als collectief.

B Uitgangspunten

- 5 Ordina wenst een marktconform beloningssysteem te hanteren dat leden van het bestuur beloont voor het realiseren van uitdagende operationele en performancegedreven doelstellingen op korte termijn en ambitieuze strategische en financiële doelstellingen op de lange termijn. Het beloningssysteem dient er toe bij te dragen dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders van een hoog kaliber kunnen worden aangetrokken en behouden, die bovendien beschikken over een oriëntering en achtergrond die is vereist om leiding te geven aan en beheer te voeren over een succesvol ICT en Consultancy bedrijf. Het beloningssysteem mag geen incentives bevatten die aanleiding geven tot gedrag van de leden van de Raad van Bestuur gericht op het eigen belang en in strijd met de belangen van de onderneming.
- 6 Er dient een evenwichtige balans te bestaan tussen vaste en variabele beloning en tussen de korte en de lange termijn bonus. Doelstellingen met een overwegend lange termijn karakter maken een wezenlijk onderdeel uit van de te formuleren prestatiecriteria.
- 7 Het bezoldigingsbeleid moet passen in het corporate governance-beleid van de onderneming. Bij de vaststelling van de totale bezoldiging zullen de beloningsverhoudingen binnen de Ordina Groep en het op enig moment binnen de Groep gevoerde beleid op het gebied van de beloning van medewerkers in ogenschouw worden genomen.

C Arbeidsovereenkomsten

Benoemingstermijn

- 8 Sinds 1 januari 2010 worden leden van de Raad van Bestuur benoemd voor een periode van maximaal vier jaren, althans tot het tijdstip waarop de eerste algemene vergadering wordt gehouden nadat vier jaren na hun benoeming is verstreken. Voor herbenoeming geldt hetzelfde principe. Het is niet uitgesloten dat de periode van benoeming tussentijds wordt beëindigd. Gelet op het belang dat Ordina hecht aan het respecteren van gemaakte afspraken, geldt de benoeming van bestuurders, benoemd voor 1 januari 2010, voor onbepaalde tijd.
- 9 Volgens vaste jurisprudentie wordt de juridische relatie tussen bestuurder en vennootschap niet alleen beheerst door het vennootschapsrecht, maar ook door het arbeidsrecht. Met nieuw te benoemen leden van de Raad van Bestuur zullen daarom arbeidsovereenkomsten worden gesloten waarvan de duur zoveel mogelijk overeenstemt met de vennootschapsrechtelijke benoemingstermijn. Volgens het Nederlandse arbeidsrecht eindigen arbeidsovereenkomsten echter niet onder alle omstandigheden na het verstrijken van de overeengekomen bepaalde duur. In afwachting van eenduidige regelgeving op dit gebied door de wetgever zullen, voorzover mogelijk, juridisch toelaatbare voorzieningen worden getroffen om te bereiken dat de duur van de arbeidsovereenkomsten van leden van het bestuur zoveel mogelijk correspondeert met de vennootschapsrechtelijke benoemingstermijn.

Opzegtermijn

- 10 In de arbeidsovereenkomsten met de leden van de Raad van Bestuur zal de mogelijkheid zijn opgenomen dat ieder van partijen de overeenkomst tussentijds, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, tegen het einde van een kalendermaand kan opzeggen. In beginsel zal een opzegtermijn worden overeengekomen van zes maanden voor Ordina N.V. en drie maanden voor de leden van de Raad van Bestuur. Een opzegtermijn van zes maanden valt in dit kader niet als bovenmatig aan te merken.

Concurrentiebeding en relatiebeding

- 11 In de arbeidsovereenkomst zal in beginsel een concurrentie-/geheimhoudingsbeding, een relatiebeding en een beding ten aanzien van het niet-overnemen van medewerkers van Ordina worden opgenomen met een zodanige duur dat de belangen van de onderneming in voldoende mate worden gewaarborgd.

Afvloeiingsregelingen

- 12 Ordina heeft als doelstelling om rekening te houden met binnen Ordina doorgebrachte dienstjaren en tegelijkertijd te waarborgen dat leden van de Raad van Bestuur de onderneming op een onafhankelijke wijze kunnen besturen en in alle situaties een goede balans kunnen aanbrenge in de belangen van alle stakeholders.
- 13 De maximale vergoeding bij ontslag van een lid van de Raad van Bestuur met een benoeming voor onbepaalde termijn, anders dan wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 jo. 7:678 Burgerlijk Wetboek, wordt vastgesteld op basis van het aantal binnen de Ordina Groep doorgebrachte dienstjaren.

- 14 Indien een lid van de Raad van Bestuur met een benoeming voor onbepaalde tijd besluit zijn arbeidsovereenkomst met de onderneming te beëindigen omdat zijn functie of het takenpakket significant wijzigt als gevolg van een overname van de onderneming, leidend tot een verandering van de zeggenschap over de onderneming, heeft hij recht op een vergoeding op basis van het aantal binnen de Ordina Groep doorgebrachte dienstjaren.
- 15 De maximale vergoeding bij ontslag van een lid van de Raad van Bestuur met een tijdelijke benoemingstermijn, anders dan wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 jo. 7:678 Burgerlijk Wetboek, is gelijk aan éénmaal het vaste jaarsalaris. Indien een lid van de Raad van Bestuur in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen en een vergoeding van éénmaal het vaste jaarsalaris gelet op de omstandigheden van het geval kennelijk onredelijk is, komt deze bestuurder in beginsel in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal twee maal het vaste jaarsalaris.
- 16 Indien een lid van de Raad van Bestuur met een benoeming voor bepaalde tijd besluit zijn arbeidsovereenkomst met de onderneming te beëindigen omdat zijn functie of het takenpakket significant wijzigt als gevolg van een overname van de onderneming, leidend tot een verandering van de zeggenschap over de onderneming, heeft hij recht op een vergoeding conform het bepaalde in paragraaf 15.
17. Als uitgangspunt geldt dat bij onbehoorlijk bestuur of fraude geen vergoeding wordt toegekend.

Correctie variabele beloning

- 18 De Raad van Commissarissen heeft, ingeval de variabele beloning is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens, de mogelijkheid deze bij te stellen en de vennootschap heeft het recht (dat deel van) de variabele beloning, toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens, terug te vorderen van een bestuurder.

D Bezoldigingselementen

Algemeen

- 19 Het totale bezoldigingspakket van leden van de Raad van Bestuur zal bestaan uit de navolgende elementen:
 - Basissalaris inclusief vakantiegeld;
 - Korte termijn beloning;
 - Lange termijn beloning;
 - Pensioenvoorziening;
 - Deelname aan de bij Ordina N.V. toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten.
- 20 In lijn met de gebruiken in de markt is in het bezoldigingsbeleid 2010 geen koppeling van toepassing tussen de korte termijn beloning en de lange termijn beloning.
- 21 In het jaarlijks op te maken remuneratierapport zal informatie over de variabele beloning en de gehanteerde prestatiecriteria worden opgenomen. Hierbij wordt gestreefd naar een juist evenwicht tussen transparantie enerzijds en overwegingen van concurrentiegevoeligheid anderzijds.

Bezoldigingsniveaus

- 22 Om de in dit bezoldigingsbeleid vermelde uitgangspunten te realiseren, is het beleid erop gericht om de bezoldigingspakketten voor de Raad van Bestuur te positioneren op een concurrerend niveau in de algemene bestuurdersmarkt Nederland, beoordeeld op basis van functieniveau. Een specifieke referentiemarkt wordt minder opportuun geacht, gezien het geringe aantal ondernemingen dat zowel qua dienstverlening, complexiteit als geografische spreiding een vergelijkbaar profiel heeft als Ordina. Meer concreet bevindt het basissalaris zich op mediaanniveau en is daarnaast sprake van een variabele beloning in de vorm van een korte termijn variabele beloning in contanten en een lange termijn beloning in de vorm van aandelen Ordina N.V. Indien de als on target gestelde doelstellingen worden gerealiseerd bedraagt de totale variabele beloning 100% van het bruto basissalaris, waarbij het bruto basissalaris en de waarde van de in het kader van de lange termijn beloning uit te keren aandelen Ordina N.V. wordt bepaald op het moment van voorwaardelijke toekenning. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot een maximale variabele beloning van 155% van het bruto basissalaris.
- 23 De Raad van Bestuur van Ordina functioneert als een team met een duidelijk eindverantwoordelijkheid dragende voorzitter, waarbij de overige leden naast hun eigen aandachtsgebied mede aanspreekbaar zijn op het eindresultaat van het totaal. Dit principe rechtvaardigt een beloningsverschil van circa 20% tot 30% van het totale salaris tussen de voorzitter en de overige leden van de Raad van Bestuur.

Basissalaris

- 24 De hoogte van het basissalaris vormt een afspiegeling van de eisen die aan de functie van de voorzitter en overige leden van de Raad van Bestuur worden gesteld. Het basissalaris is marktconform (mediaanniveau) waarbij rekening wordt gehouden met de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en overige leden van de Raad van Bestuur. Voor de berekening van de korte termijn variabele beloning en de lange termijn variabele beloning wordt als grondslag genomen het gegarandeerde basissalaris op jaarbasis verhoogd met het geldende percentage vakantietoeslag (hierna "referentiesalaris").

Korte termijn beloning

- 25 De korte termijn beloning over een boekjaar (hierna "referentiejaar") wordt in het eerste kwartaal van het boekjaar volgend op het referentiejaar toegekend en in contanten uitbetaald. De navolgende prestatiecriteria worden voor de toekenning van de korte termijn beloning (hierna "korte termijn bonus") gehanteerd:

80% van de korte termijn bonus is direct gekoppeld aan de ontwikkeling van de netto winst per aandeel (netto winst per aandeel voor afschrijving PPA intangibles Ordina N.V., hierna "WpA") in het referentiejaar. De Raad van Commissarissen stelt aan het begin van elk referentiejaar de WpA-doelstellingen voor dat referentiejaar vast.

20% van de korte termijn bonus wordt gebaseerd op individuele, duidelijk meetbare doelstellingen (kwalitatieve en kwantitatieve) in het referentiejaar. De Raad van Commissarissen stelt deze doelstellingen jaarlijks aan het begin van het referentiejaar vast.

- 26 De Raad van Commissarissen is bevoegd jaarlijks de verhouding tussen genoemde financiële en kwalitatieve maatstaven te wijzigen evenals de inhoud van de kwalitatieve maatstaven. Het vorenstaande met dien verstande dat nooit minder dan 20% en nooit meer dan 30% van de korte termijn beloning zal zijn gebaseerd op individuele kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven.

- 27 In het geval dat naar het oordeel van de Raad van Commissarissen in een referentiejaar aan alle genoemde prestatiecriteria is voldaan (on target), wordt over dit referentiejaar een korte termijn bonus aan de leden van de Raad van Bestuur toegekend van 50% van het referentiesalaris. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot een maximale korte termijn bonus van 70% van het referentiesalaris. Geen korte termijn bonus wordt uitbetaald indien de bestuurders er niet in zijn geslaagd minimaal 80% van de genoemde prestatiecriteria te realiseren. De Raad van Commissarissen is bevoegd bij toekenning van de korte termijn bonus te differentiëren tussen de verschillende leden van de Raad van Bestuur al naar gelang de bijdrage van hen aan de realisatie van de geformuleerde prestatiecriteria.
- 28 Een korte termijn bonus over een referentiejaar wordt binnen twee weken na vaststelling van de jaarrekening over het desbetreffende referentiejaar toegekend en wordt binnen een termijn van 14 dagen na de datum van toekenning uitgekeerd.
- 29 De Raad van Commissarissen heeft met betrekking tot alle leden van de Raad van Bestuur de bevoegdheid de korte termijn bonus over een referentiejaar te wijzigen, opwaarts of neerwaarts, indien ongewijzigde toepassing van de overeengekomen regeling naar het oordeel van de Raad van Commissarissen tot een onredelijk en onbedoeld resultaat zou leiden.

Lange termijn beloning

- 30 In lijn met de gebruiken in de markt wordt jaarlijks voorwaardelijk een aantal lange termijn prestatieaandelen Ordina N.V. (hierna "prestatieaandelen") toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur. Toekenning wordt geacht per 1 januari van het jaar van toekenning plaats te vinden.
- 31 De jaarlijks toe te kennen lange termijn beloning (hierna "lange termijn bonus") kent telkens een looptijd van vijf jaar, ingaande op 1 januari van het jaar van voorwaardelijke toekenning. In de eerste drie jaar na toekenning (te rekenen vanaf 1 januari van het jaar van voorwaardelijke toekenning, deze driejaarsperiode hierna de "referentieperiode") is sprake van een voorwaardelijke toekenning van prestatieaandelen. Onvoorwaardelijke verkrijging van de toegekende prestatieaandelen is afhankelijk van het behalen van duidelijk meetbare doelstellingen die betrekking hebben op de referentieperiode. Onvoorwaardelijk toegekende prestatieaandelen worden binnen een termijn van 14 dagen na de datum van toekenning aan de leden van Raad van Bestuur geleverd. Maximaal 50% van de in het kader van de onvoorwaardelijk toegekende prestatieaandelen mag door de bestuurders worden verkocht om de door hen verschuldigde loonheffing te voldoen. De resterende aandelen dienen door de bestuurders tenminste voor een aansluitende periode van twee jaar na de datum van onvoorwaardelijke toekenning te worden aangehouden.
- 32 De navolgende prestatiecriteria worden voor de onvoorwaardelijke toekenning van de lange termijn bonus gehanteerd:
- 70% van de lange termijn bonus is gekoppeld aan de ontwikkeling van de omzet van Ordina en het resultaat van Ordina voor interest, belastingen en PPA-afschrijvingen in het derde jaar van de referentieperiode.
- 30% van de lange termijn bonus wordt gebaseerd op individuele, duidelijk meetbare doelstellingen (kwalitatieve en kwantitatieve).

De Raad van Commissarissen stelt per 1 januari van een kalenderjaar de doelstellingen voor de volgende referentieperiode vast.

- 33 De Raad van Commissarissen is bevoegd jaarlijks de verhouding tussen genoemde financiële en kwalitatieve maatstaven te wijzigen evenals de inhoud van de kwalitatieve maatstaven. Het vorenstaande met dien verstande dat nooit minder dan 20% en nooit meer dan 40% van de lange termijn beloning zal zijn gebaseerd op individuele kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven.
- 34 Aan het begin van elke referentieperiode stelt de Raad van Commissarissen het aantal prestatieaandelen vast dat na afloop van de referentieperiode onvoorwaardelijk kan worden verkregen bij een on target prestatie en kent dit bij het on target niveau behorende aantal prestatieaandelen voorwaardelijk toe. Op het moment van voorwaardelijke toekenning is de waarde van het aantal aandelen dat kan worden verkregen bij een on target prestatie gelijk aan 50% van het in het in het eerste jaar van de referentieperiode aan de bestuurder te betalen referentiesalaris. De waarde per aandeel bij voorwaardelijke toekenning wordt vastgesteld op basis van verschillende waarderingsindicatoren. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot onvoorwaardelijke toekenning, na afloop van de referentieperiode, van 170% van het on target aantal voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen. Indien de bestuurders 80% van de voor de desbetreffende referentieperiode vastgestelde prestatiecriteria realiseren leidt dat tot onvoorwaardelijke toekenning van 50% van het on target aantal voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen. Geen uitkering vindt plaats indien de bestuurders er niet in zijn geslaagd minimaal 80% van de voor de desbetreffende referentieperiode vastgestelde prestatiecriteria te realiseren.
- 35 Naar mate de Raad van Commissarissen in maart van het kalenderjaar volgend op de referentieperiode vaststelt dat is voldaan aan de geformuleerde prestatiecriteria worden voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen onvoorwaardelijk toegekend. De Raad van Commissarissen is bevoegd bij toekenning van de lange termijn bonus te differentiëren tussen de verschillende leden van de Raad van Bestuur al naar gelang de bijdrage van hen aan de realisatie van de geformuleerde prestatiecriteria.
- 36 De Raad van Commissarissen heeft het recht voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen vervroegd onvoorwaardelijk toe te kennen indien er sprake is van een situatie waarin de kapitaalstructuur van Ordina materieel wijzigt, bijvoorbeeld door een overname van Ordina, leidend tot een verandering van de zeggenschap over de onderneming, of een fusie met een derde partij waardoor een wezenlijk andere onderneming ontstaat. In voorkomend geval vindt onvoorwaardelijke toekenning van het on target aantal voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen plaats, proportioneel naar het aantal maanden van de referentieperiode dat sinds het begin van de referentieperiode is verstreken. Het bepaalde in paragraaf 31 ten aanzien van blokkering van de onvoorwaardelijk toegekende aandelen is van overeenkomstige toepassing.
- 37 De Raad van Commissarissen heeft met betrekking tot alle leden van de Raad van Bestuur de bevoegdheid de lange termijn bonus in een verslagjaar te wijzigen, opwaarts of neerwaarts, indien ongewijzigde toepassing van de overeengekomen regeling naar het oordeel van de Raad van Commissarissen tot een onredelijk en onbedoeld resultaat zou leiden.

Pensioen

- 38 Leden van de Raad van Bestuur kennen een pensioenregeling op basis van middelloon met voorwaardelijke indexatie. De jaarlijkse pensioenpremies voor deze regeling komen voor rekening van de

onderneming en zullen door de onderneming worden afgedragen.

E Leningen

39 Ordina N.V. verstrekt geen leningen, bankgaranties en dergelijke aan de leden van de Raad van Bestuur.

F Gevallen waarin het bezoldigingsbeleid 2010 niet voorziet

40 In de gevallen waarin het bezoldigingsbeleid 2010 niet voorziet, beslist de Raad van Commissarissen. Een beslissing dient zoveel mogelijk aan te sluiten bij de uitgangspunten en bedoeling van het bezoldigingsbeleid 2010. In voorkomend geval zal de Raad van Commissarissen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders hierover informeren.